



cabi

BEDRE ARBEJDE
TIL FLERE

Socialt frikort til socialt udsatte

Undersøgesrapport i forbindelse med forsøget med socialt frikort

RÅDET FOR
SOCIALT
UDSATTE



Indhold

1	Indledning	5
1.1	Om undersøgelsen	6
1.2	Metode	7
2	Konklusion.....	7
3	Desk research	10
3.1	Dag til dag-projektet (2015-2016).....	11
3.1.1	Erfaringer og anbefalinger	11
3.1.2	Virksomheder er positive over for at ansætte dag-til-dag jobbere	12
3.2	Hyr en Hjemløs (2007-2010).....	12
3.2.1	Målgruppe og rekruttering til Hyr en Hjemløs.....	13
3.2.2	Virksomhedssamarbejdet	13
3.2.3	Erfaringer og anbefalinger	14
3.3	Småjobsindsats for socialt udsatte i Aarhus (2016-2018)	15
3.3.1	Småjobs som en del af løsningen?.....	15
3.4	Små job med mening (2018)	16
3.5	Virksomheder med socialt udsatte som omdrejningspunkt.....	17
3.5.1	Hus Forbi.....	17
3.5.2	Gadens Stemmer	18
3.6	Socialøkonomiske virksomheder	18
3.6.1	Indsats i udkanten.....	19
3.6.2	Møltrup Optagelseshjem	20
3.6.3	Jobberiet.....	20
3.7	Andre projekter	21
3.7.1	Mændenes hjem – Café Dugnad	21
3.7.2	Byg udenfor og det flytbare cykelværksted	21
3.8	Idrætsorganisationen Dansk Værestedsidræt (IDVI)	22
4	Interviews	22
4.1	Fokusgruppeinterviews af potentielle brugere.....	23
4.1.1	Visitation	23
4.1.2	Motivation.....	24
4.1.3	Jobs og udsatte	25

4.1.4	Virksomhederne.....	26
4.1.5	Opsummering – de potentielle brugere.....	27
4.2	Interviews af fagprofessionelle.....	27
4.2.1	Visitation.....	27
4.2.2	Motivation.....	28
4.2.3	Jobs og udsatte.....	28
4.2.4	Virksomhederne.....	29
4.2.5	Opsummering - de fagprofessionelle.....	29
4.3	Interviews af virksomheder.....	30
4.3.1	Forudsætninger.....	30
4.3.2	Rammer og jobs.....	31
4.3.3	Muligheder og barrierer.....	32
4.3.4	Socialøkonomiske virksomheder som en del af løsningen?.....	33
4.3.5	Opsummering – virksomhederne.....	33
	Bilag 1- Kilder.....	34

Kolofon:

Undersøgelsen er gennemført af videns- og netværkshuset Cabi for Rådet for Socialt Udsatte.

Redaktion:

Anette Hansen, Annette Juul Jensen, Carl Eric Blach Overgaard og Jakob Rom Johansen.

Fotos: Arkiv

Rapporten kan downloades på cabiweb.dk og udsatte.dk

ISBN: 978-87-9369-8-04-8

Cabi – bedre arbejde til flere

Åboulevarden 70, 3

8000 Aarhus C

Telefon: 8612 8855

www.cabiweb.dk

Januar 2019

ISBN: 978-87-93698-04-8

1 Indledning

Den 1. januar 2019 starter et forsøg med socialt frikort¹ til socialt udsatte². Med frikortet får udsatte mulighed for at tjene op til 20.000 kr. skattefrit om året ved at arbejde for virksomheder, offentlige myndigheder mv., uden at indtægten fradrages i forsørgelsesydelse eller andre indkomstafhængige offentlige ydelser. Det er en forudsætning, at arbejdet er ordinært og udstøttet.

Derudover skal betingelserne i afsnit V i Lov om social service være opfyldt, ligesom borgeren hverken skal have været under uddannelse eller have haft arbejdsindkomst over 10.000 kr. inden for det seneste år forud for tilkendelsen af socialt frikort.

Det er borgere med særlige sociale problemstillinger, som frikortet er møntet på, og regeringen har anslået målgruppen for frikortet til at være ca. 4.000 borgere.

Vi ved, at mange socialt udsatte nærer et ønske om i et eller andet omfang at få en tilknytning til arbejdsmarkedet, både fordi det skaber normalitet, status og indhold, ligesom det kan forbedre den enkeltes økonomi. Vi ved også, at der er samfundsmæssige gevinster ved, at socialt udsatte kommer i beskæftigelse, bl.a. økonomiske ("Potentialeberegning af beskæftigelse for udsatte ledige", KORA, 2015).

Med beskæftigelse i denne sammenhæng tænkes der på småjobs³ af forskellig art på ordinære vilkår.

Denne undersøgelsesrapport er udarbejdet af viden- og netværkshuset Cabi for Rådet for Socialt Udsatte. Indholdet bygger på en undersøgelse af, hvad der skal til for, at socialt udsatte får mulighed for at bruge det sociale frikort. Cabi har desuden udarbejdet et inspirationskatalog, der på baggrund af undersøgelsen indeholder inspiration og anbefalinger til implementeringen af det sociale frikort i kommunerne.

Til grund for undersøgelsesrapporten og inspirationskataloget ligger dels en desk research, dels interviews med potentielle brugere af frikortet, medarbejdere fra kommuner og organisationer (SAND, Kirkens Korshær, Hus Forbi, væresteder, projekter, gadeplansmedarbejdere etc.), virksomheder med og uden erfaringer samt andre interessenter.

¹ Lov om forsøg med socialt frikort: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=201824>

² Definition af socialt udsatte: Mennesker med komplekse sociale problemer fx hjemløshed, stof- eller alkoholmisbrug, psykiske lidelser, dårligt helbred, fattigdom eller andre fysiske, psykiske og sociale problemer. Det er tyngden og kompleksiteten, der definerer målgruppen

³ Et småjob defineres ved få (2-6) timer om ugen eller et mere koncentreret timetal i en kortere periode til en ordinær timeløn.

Cabi vil gerne benytte lejligheden til at sige tak til de mange borgere, virksomhedsrepræsentanter, professionelle og andre interessenter med særlig viden inden for området, som har bidraget til undersøgelsen og inspirationskataloget.

1.1 Om undersøgelsen

Undersøgelsen er foretaget af Cabi i samspil med sekretariatet for Rådet for Socialt Udsatte. Der har desuden været etableret en følgegruppe til undersøgelsen, som har bidraget med viden og erfaringer.

Denne undersøgelsesrapport udgør, sammen med inspirationskataloget, den samlede undersøgelse samt bud på anbefalinger til implementeringsprocessen.

Formålet med undersøgelsen har været at afdække følgende spørgsmål:

- Hvad eksisterer der af viden fra Danmark om, hvordan socialt udsatte kan komme i småjob?
- Hvad findes der af inspirerende erfaringer med småjobs til socialt udsatte fra offentlige såvel som private virksomheder, NGO'er, socialøkonomiske virksomheder etc.?
- Hvad findes der af erfaringer med, hvordan socialt udsatte matches med småjobs?
- Hvad ønsker socialt udsatte selv, når det kommer til beskæftigelse?
- Hvad ser relevante nøglepersoner, der arbejder med socialt udsatte, som muligheder ift. beskæftigelse?
- Hvad ser virksomheder med og uden erfaringer med socialt udsatte som muligheder for at finde småjobs til målgruppen?

Fokus for undersøgelsen har endvidere været på to perspektiver:

- Socialt udsatte:
 - Hvilke jobs efterspørger målgruppen, og hvad karakteriserer disse jobs?
 - Hvad ønsker målgruppen for sig selv, og hvad tror de på, at de kan honorere, i hvilke rammer og kadencer og evt. brancher?
 - På hvilken måde tænker de, at de kan rekrutteres til jobbene osv.?
- Virksomhederne:
 - Hvordan kan jobbene tilvejebringes?
 - Hvilke rammer skal der være?
 - Hvilke barrierer er der?
 - Hvilke fordele er der for virksomhederne?

1.2 Metode

Cabis opgaveløsning har bestået af tre hovedelementer:

- **Desk research**
Der har været tale om en videns- og erfaringsopsamling bestående af internet-søgninger, litteratursøgning og interviews, der har afdækket relevant viden og erfaringer ift. at skabe et overblik over mulighederne for småjobs til socialt udsatte.
- **Fokusgruppeinterviews med potentielle brugere**
Der har været afholdt fire fokusgruppeinterviews med socialt udsatte med i alt 27 deltagere.
- **Interviews med udvalgte nøglepersoner tæt på målgruppen og virksomheder**
Der har været afholdt en række individuelle interviews med fagpersoner med særligt indblik i målgruppen. Herudover har der været afholdt interviews med ordinære og socialøkonomiske virksomheder, der har erfaringer med målgruppen og/eller har ansat medarbejdere på særlige vilkår.

En opstilling af undersøgelsens datagrundlag findes i bilag 1.

2 Konklusion

Samlet set viser undersøgelsen, at hvis det to-årige forsøg med socialt frikort skal blive en succes for de mest udsatte, kræver det en solid kommunal indsats.

Det gælder bl.a. om at:

- informere bredt ud til de potentielle brugere om, hvad muligheder det sociale frikort giver dem
- melde klare kriterier ud for tilkendelsen af frikortet
- gøre arbejdsgangen ift. at søge om frikortet let tilgængelig for dem i deres nærmiljø.

Der er ligeledes behov for, at visitationen kan ske hurtigt og ubureaukratisk på det foreliggende grundlag i de sager, som de potentielle brugere allerede har i kommunen.

Samtidig skal der ske en indsats først og fremmest, hvor brugerne allerede kommer. Det er betydningsfuldt at klæde relationerne omkring dem – værestedsmedarbejderne, gadeplansmedarbejdere etc. godt på. De skal vide, hvad det sociale frikort er, kende kriterierne og kende arbejdsgangen for deres målgruppe ift. at søge det og bruge det. De er nøglepersoner, som kan skabe tryghed for, at den udsatte borger kan se frikortet som en god mulighed.

De potentielle brugere nærer en ret udbredt mistillid til offentlige systemer, hvilket kræver en særlig indsats for at gøre dem trygge ved at tage det sociale frikort i brug. De skal være sikre på, at det rent faktisk ikke får konsekvenser for deres sociale ydelser.

Derfor er der også et stort behov for, at ydelses- og myndighedssagsbehandlere er velinformerede om ordningen, og hvad den indebærer, så brugerne ikke oplever, at anvendelsen af frikortet alligevel får konsekvenser for deres sociale ydelser.

Der er ydermere behov for en særlig indsats over for de lokale virksomheder. Som rammerne for det sociale frikort er lovgivningsmæssigt - hvor småjobs skal være på ordinære vilkår, altså uden offentlige støttekroner i aflønningen - oplever virksomhederne ikke et økonomisk incitament. De vil stadig skulle bruge ressourcer på en arbejdskraft, som kan være både ustabil og mindre effektiv end deres øvrige medarbejdere. Derudover konkurrerer målgruppen for frikortet med andre, som fx er i virksomhedspraktik uden løn, i job med løntilskud eller i fleksjob, hvor arbejdsgiveren får økonomisk tilskud og en ofte mere stabil arbejdskraft.

Der er brug for, at kommunerne gør en særlig indsats for at få de lokale virksomheder med. Især er det vigtigt målrettet at finde frem til virksomheder med værdibaserede mål og et stort hjerte, som en af de interviewede virksomhedsledere udtrykker det. Der skal tænkes kreativt ift. at finde nye kanaler ud til virksomhederne, modeller for at samle virksomhedernes mulige opgaver samt at få opgaver og brugere af det sociale frikort til at nå hinanden.

Og fælles for de potentielle brugere og virksomhederne er et behov for, at ansættelse og aflønning kan foregå let og ubureaukratisk.

"Jeg kan godt arbejde, men jeg kan bare ikke passe et arbejde," fortæller en af de udsatte. Det er en meget betegnende udtalelse fra de potentielle brugere, vi har interviewet. Motivationen er i høj grad at vise, at man dur til noget, og at man hører til fx en bestemt virksomhed. Og så er der naturligvis et økonomisk incitament.

Den overordnede konklusion, jf. undersøgelsen, må være, at skal forsøget med det sociale frikort blive en succes, kræver det en solid kommunal indsats i tæt samarbejde med fagprofessionelle, der er tæt på brugerne. Det skal gerne være med udgangspunkt i de steder, hvor de udsatte kommer og er trygge. Det kræver inddragelse af brugernes NGO'er, lokale udsatteråd og en kreativ, opsøgende og støttende indsats over for de lokale virksomheder, der potentielt har de opgaver, som målgruppen kan varetage.

Fremmere og hæmmere

Undersøgelserapporten her kan virke som afsæt for lokalt at tage højde for, hvilke forhold der kan virke fremmende eller hæmmende for implementeringen af det sociale frikort.

Her skitseres i stikordsform nogle fremmere og hæmmere, som undersøgelsen har af-dækket, og som kan have betydning for implementering af forsøget med socialt frikort lokalt ud fra de lovgivningsmæssige rammer, som forsøget udspiller sig inden for.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER I FORHOLD TIL IMPLEMENTERING AF DET SOCIALE FRIKORT	
<u>Fremmere</u>	<u>Hæmmere</u>
Visitation	
<ul style="list-style-type: none"> • Let og gennemskuelig visitation og godkendelsesprocedure • Information via tillidsfulde relationer – dem, der er omkring dem • Udmelding af klare kriterier og konsekvenser • Håndholdt indsats • Udgangspunkt, hvor brugerne er 	<ul style="list-style-type: none"> • Mistro og mistillid til systemet • Fremmøde på kommunen - job-center/socialforvaltning) • Uklare kriterier og konsekvenser • Lang eller besværlig behandling af ansøgning • Manglende information
Motivation	
<ul style="list-style-type: none"> • Vise man dur • Tilhør – være en del af en eller flere virksomheder • Identitet • Økonomisk incitament • Løn her-og-nu • Inddragelse af brugernes NGO'ere • Italesættelse af gode historier 	<ul style="list-style-type: none"> • Mistro og mistillid til systemet • Manglende tro på, at man kan klare et småjob • Bange for nederlag • Uklarhed ift. ydelser fx konsekvenser ift. 225-timersreglen • Manglende indsats lokalt
Job og udsatte	
<ul style="list-style-type: none"> • Hjælp til at opsøge og finde jobs/opgaver • Formidling via tillidsfulde relationer 	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende lokal indsats over for virksomhederne • Manglende information om mulige

<p>ner (være- sted/herberg/forsorgshjem)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtte til at komme ud på virksomheden • Professionelle matcher udsatte og jobs (virksomheder) • Mund til mund formidling • Ejerskab ift. arbejdsopgave • Fleksibilitet • Småjobs i nærmiljø • Daglejeropgaver • Tilhørsforhold til virksomhed 	<p>jobs</p> <ul style="list-style-type: none"> • At man ikke må være påvirket • At udsatte selv skal opsøge jobs • Transportomkostninger • Opslag kun via internet og apps dur ikke for alle
<p>Virksomhederne</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ambassadører blandt virksomheder, som går forrest og får andre virksomheder med • Rummelige arbejdsgivere • Støtte til virksomhederne ift. at identificere egnede opgaver • Nem adgang til at byde opgaver ud • Få løst forefaldende opgaver • Support fra det offentlige til match og akutte problemstillinger • Fælles jobformidling/jobbank • Samarbejdskonstellation mellem en gruppe af rummelige virksomheder • Klar vejledning ift. rammerne for jobs via et socialt frikort • Et godt CSR-regnskab 	<ul style="list-style-type: none"> • Fravær af kommunal indsats og information • Der er grænser for rummelighed • Uvished om omfang af arbejdskraft • Bøvl med ansættelse, introduktion og lønudbetaling • Manglende screening af kandidater • Bruges komplekse problemstillinger kan blive for tungt for nogle virksomheder • Mangel på økonomisk incitament

3 Desk research

I det følgende gennemgås relevante eksempler fra litteraturgennemgang, interviews med projektledere og internetsøgning.

Erfaringer med og viden om småjobs til de mest udsatte borgere er begrænsede. Og når det drejer sig om ordinære og ustøttede jobs, er der ikke rigtig noget at trække på.

Der eksisterer dog nogle eksempler på initiativer og/eller afgrænsede projekter med dag-til-dag jobformidling, daglejerjobs eller jobs af kort varighed for målgruppen (eller ledighedsgrupper på et lidt højere funktionsniveau), hvoraf nogle af de mest relevante præsenteres i det følgende.

3.1 Dag til dag-projektet (2015-2016)

Som led i den politiske aftale om kontanthjælpsreformen blev der ultimo 2014 etableret forsøg med såkaldte 'dag-til-dag' job i 14 kommuner. Projektet kørte fra maj 2015 til december 2016 og blev evalueret af konsulentfirmaet Mploy.

Projektet havde til formål at understøtte, at udsatte kontanthjælpsmodtagere kom i job af kortere varighed - nogle få timer om ugen - med en lempeligere modregning af deres lønindtægt i kontanthjælpen. Udgangspunktet var frivillig deltagelse i forsøget, og målet var at give borgere en tro på, at de på sigt kunne komme tættere på arbejdsmarkedet ved at tage job af kortere varighed og med færre timer. Ordningen var tilsigtet ledige, der havde været på kontanthjælp i mindst to år. Forsøget havde omkring 900 deltagere. 400 af dem kom i småjob.

3.1.1 Erfaringer og anbefalinger

Konsulentfirmaet Mploy peger i evalueringen på nogle pointer, der er særligt interessante:

Borgerens motivation er en forudsætning for job

Evalueringen viser, at borgerens motivation for at komme på arbejdsmarkedet er en forudsætning for, at det lykkes, at borgeren kommer i ordinære timer, fastholdes i job og opnår positiv progression i timer og arbejdsopgaver (Mploy s. 6).

Det lempeligere fradrag er én blandt flere motivationsfaktorer for at komme i job

Evalueringen peger på, at det økonomiske incitament kan være med til at motivere aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere til at komme i job. Der er dog andre væsentlige forhold, der ligeledes virker motiverende for at komme i job (Mploy s. 7). Det kan være:

- Frivillighed for borgerne til at deltage i projektet og tage konkrete dag-til-dag job.
- At borgerne ansættes på ordinære vilkår og ikke kun i virksomhedspraktikker.
- At der er tale om deltidsbeskæftigelse frem for fuldtidsbeskæftigelse.
- At der har været lempeligere fradrag i kontanthjælpen i forbindelse med projektet.

Når borgerne først kom ud i dag-til-dag job, var der en række andre forhold, som motive-rede dem til at blive i jobbet. Den økonomiske gevinst var selvfølgelig tillokkende for mange, men det var ikke altid det, der fyldte meste. I stedet fremhæves:

- At komme ud blandt andre mennesker/kolleger og få social kontakt (at føle tilhørsforhold).
- At have noget at stå op til om morgenen.
- At underbygge et ønske om at komme ud af kontanthjælpssystemet/tjene sine egne penge.
- At være en god rollemodel for sine børn.

3.1.2 Virksomheder er positive over for at ansætte dag-til-dag jobbere

Evalueringen viser, at mange virksomheder er positive over for at indgå samarbejde med kommunerne om etablering af ordinære dag-til-dag job. Virksomhederne kan få en økonomisk gevinst ved at ansætte en dag-til-dag jobber i stedet for en vikar og har mulighed for at få fleksibel arbejdskraft, der kan løse afgrænsede opgaver og dermed frigøre specialiserede medarbejdere. Samtidig kan virksomhederne opnå en base for rekruttering af nye medarbejdere. Desuden oplever virksomhederne det som meningsfuldt at tage socialt ansvar og hjælpe udsatte tilbage på arbejdsmarkedet.

Ift. indeværende undersøgelse er det dog ligeledes vigtigt at påpege følgende pointe fra Mploy-undersøgelsen, idet den understreger forskellen i målgruppen for dag-til-dag projektet og den tiltænkte målgruppe for Det Sociale Frikort:

"Interviewundersøgelsen viser, at de fleste kommuner har fravalgt at visitere aktive misbrugere og borgere (med ubehandlet) svær angst eller depression. Kommunerne har vurderet, at de helbredsmæssige barrierer hos denne del af målgruppen er for store til, at borgerne umiddelbart er i stand til at arbejde på ordinære vilkår. Heri ligger også et hensyn til arbejdsgiverne." (Mploy s. 13).

3.2 Hyr en Hjemløs (2007-2010)

Det sociale døgncenter Sølyst i Horsens Kommune gennemførte fra januar 2007 til januar 2010 projekt *Hyr en Hjemløs*. Projektets formål var at bringe udsatte kontanthjælpsmodtagere med misbrugsproblemer og ingen eller næsten ingen tilknytning til/erfaring med arbejdsmarkedet tættere på arbejdsmarkedet gennem vikaropgaver efter dag-til-dag princippet.

Sølyst, som er en § 110 boform for hjemløse, var i projektperioden en selvejende institution, tilknyttet KFUM's sociale arbejde i Danmark.

Idéen til *Hyr en Hjemløs* udsprang af forstanderens oplevelse af, at beboerne opsøgte vikarbureauer, men havde svært ved at fastholde job, dels fordi det ofte var hårdt arbejde, dels fordi der ofte var for meget arbejde ift., hvad beboerne kunne overkomme. Samtidig oplevede man, at der var beboere, der kedede sig og efterspurgte arbejdsopgaver på Sølyst, men da der ikke er værksteder eller lignende på Sølyst, kunne man ikke imødekomme disse ønsker.

Hyr en Hjemløs var et forsøgsprojekt finansieret af Velfærdsministeriet og etableret i samarbejde med Horsens Kommune. Projektets hjørnesteen var etableringen af vikarbureauet "Aktive Hjemløse", som varetog virksomhedskontakt, samarbejde med kommunen, etablering af kontakt til målgruppen og samarbejde med boformen. Der blev ansat to socialrådgivere med titel som virksomhedskonsulenter til at gennemføre projektet.

3.2.1 Målgruppe og rekruttering til Hyr en Hjemløs

Målgruppen var beboere på Sølyst, som ofte ikke var udredte, havde misbrug og/eller var psykisk syge og havde dårlig økonomi. De havde enten ingen eller kun sparsomme erfaringer med arbejdsmarkedet, og deres forestillinger om arbejdsmarkedet var præget af skrækscenarier. Projektets målgruppe var typisk mænd i alderen 25 til 45 år.

Rekruttering til vikarbureauet foregik via information om tilbuddet på ugentlige beboermøder, reklamepostkort og – som den vigtigste kanal – projektmedarbejdernes tilstedeværelse på Sølyst i dagligdagen. De spottede, når en beboer kedede sig og manglede noget at give sig til og kunne tage kontakt til beboeren. Den fysiske placering af projektet i boformen betød også, at det var lettere at opbygge en tillidsfuld relation til vikaren.

Den bedste reklame fik vikarbureauet dog fra de beboere, der havde været ude i job og kom hjem i deres nye arbejdstøj, måske med en reklameting fra virksomheden, og som kunne fortælle, at de blev taget godt imod.

Vikarerne fik udbetalt den – på daværende tidspunkt lovmæssigt – mulige dusør på 13,38 kr. brutto per time. Dusøren blev udbetalt samme dag, som arbejdet blev udført. Herudover fik vikaren en madpakke med fra bostedet eller penge til at købe mad i kantine hos kunden, og der blev udleveret arbejdstøj.

Det rette match mellem hjemløs og virksomhed blev i projektet taget meget alvorligt og kunne tage tid: først en snak med den hjemløse om, hvad vedkommende kunne og ville og herefter en præsentation af den hjemløse for virksomheden.

3.2.2 Virksomhedssamarbejdet

Ligesom der blev lagt vægt på at forberede vikarerne, blev der også lagt vægt på at forberede de virksomheder, som rekvirerede vikarer. De blev informeret om misbrug og andre typiske problemstillinger for målgruppen, om vigtigheden af en fleksibel indstilling og om den åbne telefon, vikarbureauet tilbød som garanti for øjeblikkelig hjælp, hvis der opstod problemer, når vikarer var ude på job. Arbejdsgiverne blev garanteret, at vikaren ikke var påvirket, når han forlod Sølyst, men man kunne ikke garantere for, hvad der eventuelt skete undervejs.

Det skulle være let for virksomhederne at hyre en vikar, og derfor stod projektmedarbejderne for det administrative arbejde. Det eneste, virksomhederne skulle gøre, var at skrive under på, hvornår og hvor mange timer vikaren havde været på arbejde. Vikaren havde arbejdseddelen med og afleverede den efterfølgende til projektmedarbejderen, som udbe-

talte dusøren og sendte regning til virksomheden. Virksomhederne betalte 60 kr. i timen for vikarbejdet, uanset arbejdets art. De typiske opgaver var pedelarbejde, oprydning, rengøring og andet forefaldende arbejde.

Projektet sikrede opbakning til og opmærksomhed om vikarbureauet dels gennem udarbejdelse af pressemeddelelse og lokal medieomtale, dels gennem møder med bl.a. erhvervsrådet i Horsens og 3F. Det var vigtigt, at det arbejde, vikarbureauet påtog sig, ikke var eller blev oplevet som konkurrenceforvridende eller løndumpende, hvorfor opbakningen fra 3F var afgørende.

Derudover gennemførte projektmedarbejderne en opsøgende indsats i form af rundringning til lokale virksomheder. Salgsarbejdet blev gentaget ca. hver tredje måned. Det blev prioriteret, at samarbejdet med virksomhederne var funderet i et ønske om at udvise social ansvarlighed frem for et ønske om billig arbejdskraft.

3.2.3 Erfaringer og anbefalinger

Der deltog ca. 30 brugere i *Hyr en Hjemløs*, hvoraf man er vidende om, at et par kom i ordinære job og én i fleksjob. Da man ikke har fulgt dem, som deltog, er der kun viden om dem, der har kontaktet Sølyst efterfølgende, eller som stadig kommer på Sølyst.

Erfaringerne fra *Hyr en Hjemløs* er, at frivillighed samt dag-til-dag princippet i bogstavelig forstand er helt afgørende for målgruppen. Det er ikke hensigtsmæssigt at forpligte målgruppen ud over én dag, og man kan ikke regne med at kunne lægge sig fast på en aftale om, at denne dag fx skal være i morgen.

Både projektmedarbejdere og virksomheder understreger vigtigheden af, at det er let for virksomhederne at hyre en hjemløs, og at papirarbejdet er minimalt.

Projektmedarbejderne oplevede, at der skulle arbejdes meget med motivationen hos vikarerne, fordi lønnen var så lav. Madpakke og arbejdstøj hjalp for nogle, men ikke alle. Den lave løn var ikke alene en barriere ift. vikarerne. Der var også virksomheder, som fandt det pinligt, at vikarernes udbytte var så lavt. Lempeligere fradrag i kontanthjælpen vurderes derfor som et positivt tiltag for målgruppen af udsatte kontanthjælpsmodtagere.

Blandt de hjemløse såvel som blandt virksomhederne var der tilfredshed med projektet *Hyr en Hjemløs*, men samtidig måtte Horsens Kommune erkende, at den håndholdte indsats, der er helt afgørende for, at det lykkes, krævede mange ressourcer ift. virksomheder (opsøgende kontakt, forventningsafstemning og support) og borgerne (motivationsarbejde og håndholdt indsats). Til sidst blev det vurderet fra kommunens side, at omkostningerne var for store set ift. gevinsterne rent økonomisk, og projektet blev derfor ikke implementeret.

3.3 Småjobsindsats for socialt udsatte i Aarhus (2016-2018)

I området omkring Klostertorv i Aarhus oplever en del borgere og lokale erhvervsdrivende problemer med socialt udsatte i forlængelse af Kirkens Korshærs døgnvarmestue. Rådgivningsfirmaet Kenneth Balfelt Team⁴ beskriver det således:

*"De (red.: "socialt udsatte") er blevet skubbet væk fra alle andre steder i byen og har efterhånden kun Klostertorvet tilbage at opholde sig på. Antallet af udsatte på samme sted er derfor højt, og det samme er konfliktniveauet - både internt i miljøet, men også med naboer, erhvervsliv, professionelle osv."*⁵

Kenneth Balfelt Team gennemførte i 2016-2017 en såkaldt kontekstanalyse for Aarhus Kommune bl.a. med henblik på at udvikle sociale, fysiske og organisatoriske løsningsforslag, der kunne være med til at skabe en bedre, mere værdig og tryggere by for byens borgere, erhvervslivet og professionelle.

I analysen havde de lokale erhvervsdrivende anbefalet, at de udsatte i området fik noget at lave.

3.3.1 Småjobs som en del af løsningen?

Kontekstanalysen pegede på en række løsningsforslag, og et af dem var en indsats for at skabe småjobs i området. Denne opgave stod de sociale viceværter bl.a. for. De lavede opsøgende arbejde med infomateriale til de lokale virksomheder. Tanken var, at småjobs fx kunne være oprydning på torvet, vask af stole, pleje af grønt og mange andre ting.

Målet var, at deltagende socialt udsatte i lokalområdet skulle få en konstruktiv rolle i lokalområdet og herigennem forbedre deres forhold til naboer og erhvervsliv.

Forbilledet for Klostertorvsprojektet har været et andet projekt i regi af værestedet i Jægergårdsgade, kaldet Sydhavns-pedellerne. Her indgår en række socialt udsatte i et arbejdsfællesskab, hvilket udgår fra værestedet på havnen med henblik på at holde området pænt og rent. Her gives der små diæter som aflønning. Meningen er, at det på sigt skal inspirere nye virksomheder på havnen til at ansætte nogle af pedellerne. Deltagerne i forbindelse med Sydhavns-pedellerne vurderes dog at være bedre fungerende end målgruppen på Klostertorvet.

Et hotel i nærheden af Klostertorv reagerede på henvendelsen fra de sociale viceværter. Det rakte dog kun til et samarbejde med det lokale værested om at holde udearealerne rene og skabte ikke konkrete job til den enkelte udsatte.

⁴ Firma med særlig indsigt ift. analyse, strategisk rådgivning og byplanlægning i relation til socialt udsatte

⁵ Citat fra www.kennethbalfelt.org/klostertovet

Det lokale kloster bidrog til gengæld med nogle opgaver, som nogle få i målgruppen løste. Det administrative i den forbindelse tog Kirkens Korshær sig af. Aflønningen bestod af en dusør på 20 kr., hvoraf der var betalt skat.

Der kom kun få opgaver ud af bestræbelserne. Målgruppen omkring Klostertorv har mange komplekse problemstillinger, og som en social vicevært formulerer det:

"Vores målgruppe har et lille vindue på ½-1 time om dagen, hvor sådan en opgave kan være en mulighed."

Han tilføjer, at hvis ordningen skal fungere for socialt udsatte, som dem, der er på Klostertorv, vil det kræve hjælp og support fra fagprofessionelle, som kan sikre, at nogle præsenterer dem for opgaverne, og at der er en klar forventningsafstemning med virksomhederne.

3.4 Små job med mening (2018)

Små job med mening er et initiativ, der er iværksat i Aalborg og er et samarbejde mellem det private (en task force bestående af lokale socialt engagerede virksomheder) og det offentlige (jobcentret og FOKUS Folkeoplysning). Erhvervsledere fra en række aalborgensiske virksomheder har sammen med BusinessAalborg og Jobcenter Aalborg en målsætning om at skabe 365 små job med mening i løbet af et år.

Indsatsen, som udgår fra FOKUS Folkeoplysning, er tænkt som en mulighed for kontanthjælpsmodtagere, der har brug for at opnå 225 timers arbejde om året, så de ikke reduceres i kontanthjælpsydelse. Jobcentret finder de ledige, der er klar til og motiveret for at få et "lille job", og sender dem videre til *Små job med mening*, som, via to fagpersoner, sørger for at matche virksomhed og ansat. Et lille job i den her sammenhæng er mindst fem og maksimalt ti timer om ugen i en afgrænset eller ubegrænset periode.

Idéen er, at et "bureau" varetager det praktiske, og at det skal være let for virksomhederne at ansætte.

I praksis betyder det, at de ledige gøres klar til at tage ud på virksomhederne, og at en håndholdt indsats sikrer indslusning på arbejdspladsen. Herefter er der fokus på opfølgning og fastholdelse af borgeren. Det sker ved hjælp af løbende telefonisk eller personlig opfølgning ved en projektmedarbejder eller en mentor. Timer og arbejdsopgaver bliver løbende forventningsafstemt med arbejdsgiver og borger.

Der er tale om en målgruppe, som vurderes at have et noget højere funktionsniveau end målgruppen for det sociale frikort.

3.5 Virksomheder med socialt udsatte som omdrejningspunkt

I enkelte tilfælde udgør socialt udsattes egne erfaringer og kompetencer som udsat det centrale omdrejningspunkt for selve forretningen. Det gør sig gældende for hhv. Hus Forbi og Gadens Stemmer, som der bliver set nærmere på i det følgende.

3.5.1 Hus Forbi

Hus Forbi er en landsdækkende avis om hjemløshed, der udkommer 12 gange om året. Avisen udgives af foreningen Hus Forbi og er blevet til via et samarbejde mellem nuværende og tidligere hjemløse samt professionelle journalister og fotografer. Hus Forbi er økonomisk uafhængig.

Hus Forbi har omkring 2.750 registrerede sælgere over hele landet. Nogle er hjemløse, andre er tidligere hjemløse, og alle er socialt udsatte. Sælgeren underskriver Hus Forbis sælgerkontrakt og får udleveret et id-kort med billede, navn og sælgernummer på, når de er blevet godkendt til at være sælger. Dette skal sælgeren bære synligt, når han eller hun sælger aviser. Det veksler meget, hvor mange af de registrerede sælgere, der er aktive. Den hårde tilværelse for de hjemløse betyder, at mange kun sælger i perioder, hvor de føler overskud til det, og at en del falder fra undervejs.

Hvis man vil være sælger, skal man henvende sig til Hus Forbis sekretariat eller til en af Hus Forbis distributører. Her bliver man sat ind i Hus Forbis regler for sælgere, som bl.a. omfatter et kodeks for, hvordan man opfører sig som sælger på gaden.

Det er fx ikke tilladt at optræde påvirket af alkohol eller stoffer, mens man sælger, ligesom man skal respektere, at kunder siger nej tak til at købe avisen. Det er heller ikke tilladt at tigge, mens man sælger aviser.

Hus Forbis sælgere omsætter op mod 90.000 eksemplarer hver måned på gaden. En avis koster 20 kroner i salg. Heraf går 10 kroner til sælgeren, 8 kroner går til produktion, administration og distribution og de sidste 2 kroner går til moms.

Der er en stærk følelse af stolthed over at sælge et produkt, som man selv tror på. Det er opfattelsen, at arbejdet som sælger hos Hus Forbi giver en følelse af fællesskab ved, at man har et sælgerkort og en slags uniform (Hus Forbi arbejdstøj). At sælge Hus Forbi betyder også, at sælgerne kommer i kontakt med andre mennesker (hr. og fru Danmark).

Et af formålene med Hus Forbi er endvidere, at bladsalget skal fungere som et alternativ til tiggeri og kriminalitet for sælgeren. En undersøgelse fra CASA viste, at 40 procent af sælgerne oplyste, at de lavede mindre kriminalitet, og 37 procent oplyste, at de tiggede mindre på grund af bladsalget (CASA).

3.5.2 Gadens Stemmer

Gadens Stemmer er en socialøkonomisk virksomhed, som startede i 2013. Der er to ansatte på kontoret og ca. 13 guider. Virksomhedens hovedprodukt er guidede byvandring, hvor socialt udsatte viser rundt i København og fortæller deres egen historie og historier fra gaden. Sekundært sælger de foredrag og somme tider kanalture med en guide, som fortæller sin historie.

Guiderne får en rådighedstimeløn på 25 kr. i timen, hvilket de må tjene ved siden af deres kontanthjælp, og som både dækker de guidede ture og andre virksomhedsaktiviteter som fx personalemøder, opkvalificering, MUS-samtaler etc.

Virksomheden sørger for at indberette løn til ydelseskonto, trække skat etc., så medarbejderen ikke kommer i klemme.

Nogle medarbejdere har fuldt timetal, og andre har mindre.

Fællesskabet og stoltheden over at være ansat i virksomheden er væsentligt, og de ansatte udtrykker stolthed over, at *"Jeg er ansat på Gadens Stemmer"*. De fleste af de ansatte bærer også Gadens Stemmers arbejdstøj, når de er på arbejde.

2.5.3. Hus Forbi & Gadens Stemmer: Ejerskab, tilhørsforhold og fleksibilitet

Fælles for de to arbejdspladser er en stærk følelse blandt socialt udsatte af tilhørsforhold og stolthed over at medvirke til at formidle et budskab, som de tror på. Formentlig forstærkes denne følelse blandt flere af medarbejderne også via brug af arbejdstøj med logo på.

I såvel Hus Forbi som Gadens Stemmer oplever de udsatte, at de er eksperter inden for deres felt. De har mærket historierne på egen krop og er derfor eksperter på produktet, som de sælger.

Endelig tager begge initiativer hensyn til de udfordringer, som målgruppen har, udviser høj grad af fleksibilitet og anerkender, at den enkelte kan have gode og dårlige dage.

3.6 Socialøkonomiske virksomheder

Nogle socialøkonomiske virksomheder bidrager til at løse samfundsmæssige udfordringer af både social, sundhedsmæssig, miljømæssig og kulturel karakter. I de følgende afsnit ses der lidt nærmere på socialøkonomiske virksomheder, hvor et af deres primære formål er at hjælpe borgere, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, tættere på arbejdsmarkedet.

Målgruppen for disse socialøkonomiske virksomheders beskæftigelsesindsats vil ofte være borgere, der sjældent vil kunne kvalificere sig til ansættelse i almindelige virksomheder.

der på ordinære vilkår. Her skaber de socialøkonomiske virksomheder jobs ud fra den enkelte borgers behov. Fokus er her ikke på beskæftigelse isoleret set. De socialøkonomiske virksomheder har i deres indsats også øje for at skabe en meningsfuld tilværelse for den enkelte borger og bistå borgeren med at tage hånd om udfordringer af mere privat karakter.

Som oftest vil socialt udsatte indgå i arbejdet i socialøkonomiske virksomheder i virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob eller i nogle tilfælde blot som frivillige. Nogle socialøkonomiske virksomheder ansætter også førtidspensionister i løntilskud til førtidspensionister – såkaldt skånejob, hvormed de via jobbet kan supplere deres førtidspension med 27,45 kr. /time (2018-tal).

I det følgende ser vi på nogle eksempler på disse socialøkonomiske virksomheder.

3.6.1 Indsats i udkanten

KFUMs Sociale Arbejde fik i 2014 gennemført en evaluering (Samskabelse og Analyze) af deres landsdækkende beskæftigelsesprojekt *Indsats i Udkanten*, der havde ni socialøkonomiske caféer fordelt ud over landet som omdrejningspunkt.

Idéen med projektet var at se de sociale caféer som kraftcentre for udvikling af social- og arbejdsmarkedsrettede indsatser for socialt udsatte. Tankegangen i projektet, hvilket blev bekræftet i evalueringen, var således følgende:

”De sociale caféer besidder en stor mængde tavs viden om social- og beskæftigelsesrettede indsatser for socialt udsatte borgere.” (s. 5)

Evalueringen peger på, at det er en fordel, at der kan bygges videre på de tillidsfulde relationer, der allerede eksisterer. Socialt udsatte føler sig anerkendt og imødekommet som en del af fællesskabet på caféerne.

Projektet indebar et fokus på etablering af socialøkonomiske jobs for målgruppen på caféerne (i alt blev der oprettet 48 nye jobs – de fleste mikroflexjobs – og nogle af deltagerne fik også tilknytning til uddannelse⁶), og i det hele taget var der fokus på en sammenhængende og helhedsorienteret indsats.

Erfaringerne fra projektet viser, at mund til mund-metoden, hvor brugerne informerer hinanden om mulighederne og fortæller de gode historier, er en vigtig drivkraft.

Det er dog værd at hæfte sig ved, at 48 procent af deltagerne i projektet kun angiver at have én særlig udfordring, mens målgruppen for det sociale frikort vil have flere og mere komplekse udfordringer.

⁶ Ud af 625 deltagere i hele projektperioden kom 61 procent i beskæftigelse eller uddannelse, svarende til 381 personer.

3.6.2 Møltrup Optagelseshjem

Møltrup Optagelseshjem nær Herning er et forsorgshjem efter Lov om social service. Det er placeret på en gammel herregård med heraf følgende masser af udfoldelsesmuligheder. Møltrup Optagelseshjem er et hjem, hvor mænd, som i kortere eller længere tid har brug for støtte i deres liv, kan finde hjælp til at tage livet op på ny.

Ud over de almindelige aktiviteter på herregården har Møltrup Optagelseshjem oprettet en række socialøkonomiske virksomheder. Det drejer sig om Herregårdens madbutik, hvor der bl.a. afsættes specialvarer fra gårdens pøsemageri, Den rullende madbutik (en café-bus med køkken og servering) samt to caféer (inklusive små madbutikker) i mindre byer tæt på Møltrup Optagelseshjem.

Flere af de ansatte i de enkelte socialøkonomiske virksomheder er eller har været beboere på Møltrup Optagelseshjem, hvilket også er det overordnede formål med virksomhederne.

Kendetegnende for de (socialt udsatte) ansatte i virksomhederne er, at de er ansat i fleksjobs (ofte minifleksjobs). Der er ikke økonomi til at kunne betale løn til de frivillige, som nogle gange indgår i driften. Med andre ord vil der skulle findes ekstra finansiering, hvis der skal betales løn til de udsatte, som kun indgår sporadisk i det daglige arbejde.

3.6.3 Jobberiet

Jobberiet er en lokalt funderet socialøkonomisk opstartsvirksomhed under Center Nørrebro, ét af Københavns Kommunes fire socialpsykiatriske centre⁷. Der er tale om et samarbejde mellem Københavns Kommune, Jobberiet på værestedet Thorupgården, en designer og en producent af udendørsinventar, som skaber jobs til psykisk sårbare og socialt udsatte.

Projektet er et led i kommunens bestræbelser på at inkludere sindslidende og socialt udsatte ved at skabe nye typer beskæftigelse, der kan give psykisk og socialt udsatte borgere et aktivt arbejdsliv. Flere af de ansatte har behov for støtte i løbet af arbejdsdagen, hvilket sker via en fagprofessionel leder og frivillige.

Opgaverne i Jobberiet har gennem årene omhandlet forskellige håndværksopgaver med størst fokus på opbygning af udendørsmøbler af solidt træ. En af de møbelformer, som er blevet produceret, er udendørsmøbler lavet af Euro-paller. På værkstedet bliver pallerne slebet, bejdset, lakeret og samlet. Producenten står for indkøb af alle råmaterialer til produktionen og betaler den ekstra timeløn til de ansatte. Herefter sælges de færdige bænke og borde på almindelige markedsvilkår.

Der er således tale om en målgruppe af socialt udsatte førtidspensionister, der får mulighed for at supplere deres førtidspension via skånejob.

⁷ Se www.centernoerrebro.kk.dk.

3.7 Andre projekter

En del socialt udsatte udfører på daglig basis en række småopgaver som del af forskellige fællesskaber på fx væresteder, bosteder, caféer eller lignende, hvor de "giver et nap med". Dette sker imidlertid uden løn og som et almindeligt led i fællesskabets forpligtigelser⁸.

I forskellige regi findes der andre projekter for de mest udsatte, som inkluderer nogle former for beskæftigelse og småjob, men uden at der er tale om ordinære og understøttede jobs. I det følgende bringer vi nogle eksempler.

3.7.1 Mændenes hjem – Café Dugnad

Borgerne i caféen spænder bredt over personer, som er hjemløse, har alkohol- eller stofafhængighed, har psykiske lidelser og marginaliserede grupper.

Caféen arbejder skadesreducerende og har til formål at tilbyde udsatte, der færdes på Indre Vesterbro, et alternativ til livet på gaden.

Deltagere og personale i beskæftigelsesprojektet mødes om morgenen for at planlægge dagens arbejdsaktiviteter. Det kan være forefaldende arbejdsopgaver med at holde caféen ryddelig, holde pladsen foran Den Runde Firkant ren, ligesom der altid tages en renholdelsesrunde i nærområdet omkring Øksnehallen og Kvægtorvsgade.

Derudover har beskæftigelsesprojektet diverse faste tjanser og samarbejder med nærliggende virksomheder og institutioner om opsamling af kompostaffald, renhold og tekstilgenbrug. Beskæftigelsesprojektet kører desuden rundt til andre sociale tilbud på Vesterbro, herunder Reden, Mændenes Hjem og Café Klare med doneret og sorteret genbrugs-tøj, så alle tilbud har hylderne fyldt op med netop den slags tøj, der er efterspørgsel på hos dem.

De udsatte er tilknyttet projektet i (mini)flexjob, i skånejob eller slet og ret som frivillige.

3.7.2 Byg udenfor og det flytbare cykelværksted

I forbindelse med Projekt Udenfors Projekt "Byg Udenfor i Aarhusområdet", der blandt andet bygger små, flytbare boliger til og med hjemløse og udsatte borgere, ligger "Det Flytbare Cykelværksted". På området er også en café, hvor hjemløse kan få et måltid mad og samtidig være med til den daglige drift.

I "Det Flytbare Cykelværksted" hjælper socialt udsatte med at sætte cykler i stand. Betalingen er, at man kan få en cykel, som man selv har hjulpet med at sætte i stand. Hver torsdag laves der cykler til og sammen med udsatte og hjemløse.

⁸ Der er ofte tale om fælleshuse, caféer o. lign. med forholdsvist beskedne budgetter, som primært er finansieret af midlertidige pulje- eller fondsmidler og/eller SEL § 18-midler fra kommunen.

3.8 Idrætsorganisationen Dansk Værestedsidræt (ID-VI)

Selvom der ikke er tale om en egentlig beskæftigelsesindsats, er der alligevel erfaringer at hente fra Landsforeningen af Væresteders (LVS) initiativer med at skabe en idrætsbevægelse for udsatte voksne, som ikke har mulighed for at dyrke idræt i de almindelige idrætsforeninger.

LVS og IDVI er lykkedes med at skabe en idrætsbevægelse for udsatte voksne på baggrund af nogle principper, som udspringer fra erfaringer med målgruppen:

- Idrætten skal ud på værestederne, ikke omvendt.
- Der bygges videre på en allerede etableret kontakt og tillid med udgangspunkt i værestederne.
- Det er nødvendigt, at udstyr bliver stillet til rådighed.
- Omkostningerne ved deltagelse skal minimeres.
- Tilbuddene gøres reelt tilgængelige ved fx at have en lempelig rusmiddelpolitik og på andre måder imødegå barrierer for deltagelse.

Ligeledes har IDVI benyttet sig af ambassadører for at få de udsatte med og give prestige til initiativet. En vigtig læring har været, at der ikke findes én model, som virker for alle – fx har man nogle steder forsøgt at lave tilmelding via internettet, hvilket kun virkede for nogle socialt udsatte, mens det ekskluderede andre.

Der kan således peges på flere erfaringer, som kan overføres til implementering af forsøgsordningen med det sociale frikort:

- Tag udgangspunktet i de potentielle brugeres trygge rammer og allerede etablerede tillidsfulde relationer fx på værestederne.
- Minimer omkostningerne i forbindelse med at tage småjobs fx transportomkostninger, da det ellers bliver en uoverskuelig barriere.
- Sørg for fleksibilitet og rummelighed.
- Overvej at etabler centrale og lokale ambassadører blandt rummelige og respekterede virksomheder.

*"Mange socialt udsatte er modspillere i deres eget liv, og de har behov for støtte og social træning for at kunne blive medspillere."*⁹

4 Interviews

Cabi har gennemført fokusgruppeinterviews med potentielle brugere af det sociale frikort på fire væresteder. Herudover er der gennemført interviews med en række fagprofessionelle med særlig indsigt i målgruppen, herunder medarbejdere og ledere fra væresteder og forsorgshjem, gadeplansmedarbejdere og lignende. Endelig er der gennemført inter-

⁹ Citat s. 11 i *Best Practice Udsatteidræt*, Idrætsorganisationen Dansk Værestedsidræt, 2011.

views med virksomhedsledere (ordinære og socialøkonomiske), der har erfaringer med inklusion af borgere på forskellige vilkår.

I afsnittene med de potentielle brugere samt med de professionelle gennemgås de relevante input ud fra fire væsentlige elementer til implementeringen af det sociale frikort:

- **Visitation:** Hvad er det væsentlige i visitationsfasen?
- **Motivation:** Hvad motiverer socialt udsatte til at indgå i ordningen?
- **Jobs og udsatte:** Hvad er rammer og forudsætninger for jobbene, og hvordan finder job og bruger hinanden?
- **Virksomhederne:** Hvad er væsentligt ift. de virksomheder, som udbyder jobbene?

I relation til virksomhederne (ordinære og socialøkonomiske) er der fokus på følgende elementer:

- **Forudsætninger:** Hvad mener virksomhederne om rammerne for jobs via forsøgsordningen?
- **Rammer og jobs:** Hvilke rammebetingelser skal være til stede for, at en ansættelse kan lykkes, og hvilke jobtyper, tænker virksomhederne, kunne være oplagte?
- **Muligheder og barrierer:** Ser virksomhederne særlige barrierer og muligheder ved at ansætte målgruppen?
- **Socialøkonomiske virksomheder som en del af løsningen?:** Kan socialøkonomiske virksomheder bedre integrere og rumme målgruppen i den daglige drift?

4.1 Fokusgruppeinterviews af potentielle brugere

Der er afholdt fire fokusgruppeinterviews på væresteder i København, Odense, Aarhus og Haderslev. I alt er der interviewet 27 potentielle brugere af det sociale frikort. Formålet med interviewene har været at få indblik i, hvad der skal til for, at målgruppen vil anvende det sociale frikort. Det har også været et formål at indhente viden om, hvad brugerne tænker om at arbejde i få timer, og hvilke forudsætninger der skal være til stede i de mulige jobs for, at det lader sig gøre.

4.1.1 Visitation

De potentielle brugere af det sociale frikort er blevet spurgt om, hvordan de kunne forestille sig at enten ansøge om eller blive visiteret til frikortet. Det, der fylder mest for borgerne, er en udpræget mistillid til systemet. En del giver udtryk for, at de – på baggrund af tidligere dårlige erfaringer – ikke ville ønske at søge om godkendelse til frikortet via sagsbehandler på jobcentret eller kommunen.

Mistilliden til systemet skyldes en markant frygt for konsekvenser for deres forsørgelsesgrundlag. Flere deltagere i fokusgruppeinterviewet giver således udtryk for at være nervøse og skeptiske over for deltagelse i forsøget, da de er bange for, at det på sigt vil kunne få konsekvenser for deres ydelser. Fx hvis man deltager i forsøget og dermed ”beviser”,

at man kan arbejde nogle få timer, og at der i forlængelse af dette vil blive stillet andre krav.

"Hvis jeg skal godkendes af én på kommunen, opgiver jeg på forhånd," potentiel bruger.

De fleste af borgerne er fritaget for 225-timersreglen og er nervøse for, at en sagsbehandler vil reagere, hvis de alligevel kan varetage småjobs i en forsøgsordning.

"Selv om der ikke registreres – så er der jo alligevel registeret noget!" potentiel bruger.

Nogle giver også udtryk for bekymring over, at hvis de sparer de indtjente lønkroner op, vil en opsparing kunne få konsekvenser for deres kontanthjælp i henhold til reglerne om formue.

Fokus bør være på en hurtig og smidig sagsbehandling i forbindelse med visitationen. Mange vil først tænke på at søge, når der er et job på hånden, så hvis ikke jobbet skal forsvinde i løbet af sagsbehandlingstiden, er ekspeditionstiden afgørende. Det er vigtigt at undgå en alt for bureaukratisk, langvarig og indviklet visitation, da det vil skræmme mange væk.

Flere potentielle brugere peger på muligheden for at blive visiteret på væresteder, forsorgshjem mv. De ser gerne, at visitationen foregår i de miljøer, de kender og er trygge ved.

Andre brugere foreslår et ansøgningskema som en mulighed. Skemaerne kunne ligge rundt om på de steder, de kommer og indleveres til rette myndighed af medarbejdere på stedet. Ansøgningen kunne så behandles på baggrund af det materiale, som kommunen i forvejen er i besiddelse af i borgerens sager.

Nogle vil have brug for hjælp til at søge om godkendelse. Her bliver mentorer (for de, der har det) nævnt som en mulighed for hjælp. Alternativt ser målgruppen gerne, at man kan få hjælp på væresteder, bosteder eller af gademedarbejdere til det praktiske.

Endelig foreslog nogle potentielle brugere, at man kunne lave forhåndsvisitering af de udsatte, som er aktivitetsparate og fritaget for 225-timersreglen.

4.1.2 Motivation

De potentielle brugere blev spurgt, hvilke fordele de kan se ved at tage et småjob. Kun få af brugerne nævner økonomi som det første. Mange er optaget af at kunne blive en del af et normalt fællesskab, ligesom mange ser et småjob som en chance for at vise, at "jeg også kan bruges til noget". Mange peger på, at det betyder meget at blive knyttet til en virksomhed og at være en del af en sammenhæng. At løse en opgave vil betyde stolthed over udført arbejde og ligeledes en følelse af tilhørsforhold.

Dernæst kommer de økonomiske fordele.

Flere potentielle brugere giver udtryk for, at kontant afregning ved en afsluttet opgave er en god motivationsfaktor:

"Ekstra indtægt, som kan bruges på det, man har lyst til," potentiel bruger.

"Hvis jeg er sulten og så lige kunne arbejde et par timer og så have råd til mad i et par dage," potentiel bruger

Nogle var optaget af muligheden for at kunne spare op til fx depositum til egen bolig, mens andre så muligheder i at kunne begå mindre eller ingen kriminalitet.

Selv om flere gav udtryk for, at ordningen kunne være god – alt afhængig af dagsformen og mulighed for fleksible rammer – var der også andre temaer, de bragte på banen. Interviewdeltagerne var eksempelvis optagede af, at de ikke ville medvirke til løn-dumping. Nogle stillede også spørgsmålstejn ved, hvad fagbevægelsens holdning vil være til det sociale frikort.

I samme boldgade var der bekymring for, hvordan de kunne tilgå de forskellige jobs. Der blev talt om app's og IT-løsninger, og om alle i målgruppen fx kan administrere at anvende en app-løsning. Enkelte påpegede, at mistede mobiltelefoner ofte var en del af hverdagen for målgruppen. Det vil udfordre arbejdsgivere i at komme i kontakt med brugere. Et forslag var, at arbejdsgivere med ledige jobs i stedet kontaktede værestederne.

Endelig blev der gjort opmærksom på, at målgruppen var i konkurrence med ledige i virksomhedspraktik generelt, da opgaverne lige så godt kunne løses af én, som er i virksomhedspraktik og dermed er "gratis arbejdskraft".

4.1.3 Jobs og udsatte

De potentielle brugere blev spurgt om, hvilke jobtyper og præmisser der skal være til stede i de mulige jobs. De blev også spurgt om input til, hvordan de kunne få kendskab til ledige småjobs.

Dagsformen kan veksle utroligt meget for målgruppen, og netop derfor vurderer borgerne, at fleksible daglejerjobs ofte vil være en god løsning. Eller som et par potentielle brugere beskriver det:

"Jeg kan godt arbejde, men jeg kan ikke passe et arbejde."

"På en god dag, hvor jeg er frisk, kan jeg godt komme og læsse en lastbil i fire timer, men ikke på en dårlig dag."

En anden med erfaring fra Hus Forbi beskriver det således:

"Når man sælger aviser for Hus Forbi, bestemmer man selv, hvornår, hvordan og hvor længe man ønsker at arbejde den pågældende dag, og næste dag kan man lade være, hvis dagsformen ikke er til det – det er vigtigt med job, som ligner dette."

Ift. jobtyper er der stor variation i de jobtyper, som målgruppen peger på. Der er forslag om alt fra havehold, forefaldende opgaver hos ældre og enlige, oprydning og vedligehold på virksomheder til håndværkerarbejde og musikerjobs. Forslagene afspejler, at målgruppen rummer mange forskellige niveauer af erhvervs erfaring. Der har været alt fra bagere, tjenere og jord- og betonarbejdere til tidligere selvstændige og højtuddannede repræsenteret.

Mange af brugerne peger på, at værestederne kan fungere som "jobcenter", lyn-job eller daglejerjobformidling. Det kunne være stedet, som rummelige arbejdsgivere kunne ringe til for at fortælle om et muligt job eller rent fysisk hænge tilbud om småjobs op på en opslagstavle eller lignende. Værestedsmedarbejderne kunne i den sammenhæng fungere som screening ift. at finde et match med en borger, som er godkendt og har en dagsform til at kunne klare jobbet.

Flere peger på, at jobformidling via internettet vil være en udfordring for en del i målgruppen, da nogle mangler kompetencer til at kunne færdes på nettet. Igen peges der på værestedspersonalet som værende en vigtig støtte.

Brugerne påpeger, at opgaven med at opsøge småjobs eller daglejerjobs formentlig ligger bedst hos en fagprofessionel, da brugerne selv har svært ved at tage initiativ til at søge et job, og en del har ikke forudgående erfaring med jobsøgning.

En bruger foreslog en fortrykt ansøgning, som man kunne fylde ud med navn og kompetencer. Ansøgningen kunne man aflevere fysisk hos relevante arbejdssteder. En sådan løsning ville imødekomme udfordringer med skriftlighed, formuleringsevne osv.

Flere er opmærksomme på, at det er svært at finde et job, hvis man ikke har et godt netværk og måske heller ikke har høj troværdighed i sit netværk.

Transport til og fra arbejdsstedet er en faktor. For mange i målgruppen vil det være for uoverskueligt, hvis der er for langt, eller det er for dyrt i transportomkostninger. Transportproblematikken er i øvrigt mere afgørende for nogle i målgruppen end andre, idet førtidspensionister kan få tilskud til transportudgifter, mens dette som udgangspunkt ikke kan lade sig gøre for kontanthjælpsmodtagere.

"Jobbet skal være tæt på, for ellers skal man bruge alle sine penge på transport," potentiel bruger.

4.1.4 Virksomhederne

De potentielle brugere er inde på, at der skal være tale om rummelige virksomheder, hvor der er forståelse for, at der kan blive tale om ustabil fremmøde og i nogle tilfælde ligefrem i påvirket tilstand. Enkelte borgere havde selv oplevet den slags rummelige vilkår:

"Hvis man bare skal feje fortovet eller gårdspladsen, gør det jo ikke så meget, hvis man er påvirket."

"Jeg har arbejdet mange år, mens jeg var heroinmisbruger. Det vidste min arbejdsgiver godt. Og de andre så jo også i middagspausen, når jeg tog min lille taske og forsvandt ud på toiletet for at fixe. Jeg lavede jo mit arbejde godt."

Målgruppen er klar over, at det kræver nogle helt særlige arbejdspladser, og at det formentlig ofte vil kræve en særlig supportindsats fra en fagperson for at kunne lykkes.

"Hvis arbejdsgiveren skal bruge ekstra ressourcer på, at det er en udsat, der skal klare opgaven, så er det nok op ad bakke," potentiel bruger.

4.1.5 Opsummering – de potentielle brugere

Samlet set efterlader fokusgruppeinterviewene os med et billede af en målgruppe, som har stor mistillid til systemet, repræsenteret ved kommunen og særligt jobcentrene. Brugere har årelange erfaringer med ubehagelige forløb, træk i ydelser og forpligtelser, de ikke kunne honorere. Dette bevirker en utryghed ved frikortet.

Til trods for utrygheden har borgerne formået at bidrage med mange idéer og input til, hvordan frikortet kan komme i anvendelse samt, hvordan ansøgning og visitation til ordningen kan fungere. De er ligeledes kommet med mange konstruktive input til, hvordan jobbene kan blive synlige, hvilken støtte til jobsøgning de har brug for, og hvilke værdier der driver dem ift. at arbejde.

4.2 Interviews af fagprofessionelle

I de følgende afsnit samles op på input fra en række individuelle interviews af professionelle fagpersoner fra væresteder og forsorgshjem samt gadeplansmedarbejdere med indgående kendskab til borgerne, målgruppen samt et samlet interview med faggruppen af socialrådgivere, der arbejder med hjemløse i regi af Dansk Socialrådgiverforening.

4.2.1 Visitation

Tilbagemeldingerne fra de fagprofessionelle har været, at der i høj grad er tale om et spørgsmål om mistillid til systemet fra socialt udsattes side. Eksempelvis er der behov for, at der er klare linjer imellem fx 225-timersreglen og brugen af frikortet. De vurderer, at hvis der er den mindste tvivl i forhold til dette, vil der ikke være interesse for at bruge frikortet.

Derfor peger de på, at der er brug for en tæt alliance med værestederne og andre tæt på de potentielle brugere for, at forsøget skal lykkes. De fagprofessionelle pointerer også, at det vil kræve, at kommunerne grundigt informerer væresteder, bosteder og gadeteams tæt på målgruppen om, hvad ordningen går ud på. De vil være den bedste indgang til visitationen af borgerne, og derfor er det vigtigt, at de bliver klædt godt på til, hvordan den formelle visitation foregår, hvilke kriterier og konsekvenser der er, og at de får en rolle som bindeled.

Kommunerne bør gøre det tydeligt, hvem der behandler frikortet og melde klare kriterier ud for, hvornår man er berettiget til et socialt frikort. Endelig bør godkendelsesproceduren være så simpel og ligetil som muligt.

Som de udsatte selv, peger de fagprofessionelle også på, at det er nødvendigt at udbrede kendskabet til det sociale frikort på mange forskellige måder og af mange forskellige kanaler. Der bør være let tilgængelig viden om frikortet alle de steder, hvor borgerne holder til; både på varmestuer, forsorgshjem og væresteder og på de kommunale kontorer; i jobcentret og på socialforvaltningen.

4.2.2 Motivation

De fagprofessionelle vurderer, at der er en række forhold, som bør tages med i betragtning for, at socialt udsatte vil være motiverede for at anvende det sociale frikort. Nogle i målgruppen vil se ordningen som en mulighed, mens andre vil tilgå det med mistillid og måske ligefrem opleve idéen som angstprovokerende.

De er inde på, at hvis frikortet skal blive anvendt, og de udsatte skal se idéen med det, kræver det professionel, faglig vejledning og rådgivning. Der forestår et arbejde med borgerens tro på egne ressourcer samt et arbejde med at skabe sikkerhed og tryghed i den konkrete arbejdssituation. Behovet for tryghed skal ses i lyset af de potentielle brugeres mistillid til det offentlige, og at en indtægt kan få negative konsekvenser for deres sociale ydelser.

De fagprofessionelle afviser ikke, at et økonomisk incitament kan være motiverende for nogle borgere, men ofte vil ønsket om at være en del af et arbejdsfællesskab samt at vise, at man dur, være en mindst ligeså motiverende faktor.

Ift. hvilke jobs de fagprofessionelle tænker, at borgerne i målgruppen kan varetage, peges der på mange forskellige, men især jobs med forefaldende arbejde – ”gå til hånde opgaver”. Der skal helst være tale om enkle og overskuelige opgaver, der ikke kræver forpligtelse, og som kan afsluttes rimeligt hurtigt.

4.2.3 Jobs og udsatte

Mange af de fagprofessionelle oplever, at borgerne i målgruppen ofte gerne hjælper til fx med praktiske opgaver på værestedet eller bostedet - som en del af at høre til det pågældende sted. Der kan både være tale om oprydning, rengøring eller give en hånd med på udeområderne. Nogle af de bedre fungerende borgere har opgaver såsom at køre i banken, hente og bringer ting osv., men dette hører til undtagelserne. Som regel er der kun tale om frivilligt at tage del i de daglige gøremål på værestederne.

De fagprofessionelle vurderer, at borgerne vil kunne varetage ufaglærte småjobs, der gerne skal kunne give mening for den enkelte og gerne noget, som inkluderer et fællesskab på en arbejdsplads, som de eftertragter. Jobs, der kan løses fra dag til dag eller uden

deadline vil være en fordel. Det er dog vidt forskelligt, hvad den enkelte har af kompetencer.

Mange af de fagprofessionelle vurderer, at udgangspunktet for at varetage eller få fat i jobbet helst skal være med udgangspunkt i fx værestedet, hvor de potentielle brugere er vant til at komme. Jobopslag på brugernes steder eller job, der udvikler sig i forbindelse med deres steder eller virksomheder tæt på, er det mest oplagte. De fleste mener, at det er nødvendigt at hjælpe de udsatte med at finde og varetage småjobs.

4.2.4 Virksomhederne

De fagprofessionelle vurderer, at når der skal etableres jobs i virksomheder, skal der være tale om virksomheder med en markant social vinkel eller meget fleksible og tolerante organisationer. Man skal kunne tåle nogle lidt skæve personligheder, udfordringer i fremmøde, og der skal være tale om en udpræget fleksibilitet frem for faste aftaler.

Under alle omstændigheder vil der være behov for en håndholdt indsats – også ift. virksomhederne, som skal have mulighed for at hente hjælp, hvis der opstår problemer.

De fagprofessionelle peger på, at formidling af ordningen og jobs formentlig vil have bedst virkning via fx væresteder, bosteder og gadeteams. Målgruppen egner sig bedst til "mund til mund"-budskaber og simple opslag, som ikke er for teksttunge.

Endelig peges der på, at det skal være nemt for arbejdsgiverne at håndtere lønudbetaling, feriepenge mv., samt at der er behov for let tilgængelig hjælp til virksomheder, der har brug for vejledning.

For at etablere et godt samarbejde med virksomhederne, påpeger de, at det er vigtigt med et professionelt bindeled mellem virksomhederne og socialt udsatte. For det første vil der være behov for, at relevante småjobs til målgruppen bliver opsøgt, og det vel at mærke i virksomheder, der er villige til at påtage sig opgaven. For det andet vil der, i langt de fleste tilfælde, være behov for indledende forventningsafstemning samt efterfølgende adgang til løbende sparring og support.

4.2.5 Opsummering - de fagprofessionelle

Samlet set peger de fagprofessionelle omkring målgruppen for socialt frikort på, at hvis det skal lykkes at implementere forsøget, er der brug for en særlig indsats med at:

- informere målgruppen om muligheden ud fra klare kriterier for godkendelse og konsekvenser
- afsøge opgaverne i rummelige virksomheder
- forberede virksomhederne
- sikre mulighed for, at virksomhederne kan få hjælp, hvis der opstår problemer.

4.3 Interviews af virksomheder

Cabi har interviewet virksomhedsrepræsentanter fra fem virksomheder, som branchemæssigt fordeler sig på lager og logistik, dagligvare og distribution af genbrugsmøbler. Alle virksomhederne har erfaringer med at inkludere udsatte ledige, dog i altovervejende grad ikke med så komplekse problemstillinger som de potentielle brugere af det sociale frikort. Virksomhederne er imidlertid blevet bedt om også at forholde sig til ansættelse af medarbejdere fra denne målgruppe.

Cabi har desuden interviewet repræsentanter fra fire socialøkonomiske virksomheder ud fra en betragtning om, at der måske kan være nogle mere rummelige rammer til at tage imod de potentielle brugere af det sociale frikort.

4.3.1 Forudsætninger

Alle peger på, at der vil være brug for en kommunal indsats for at få virksomhederne med på banen. Virksomhederne kan ikke umiddelbart se, hvad de får ud af forsøget med det sociale frikort ud fra de rammer, det indebærer.

Virksomhedsrepræsentanterne peger også på, at det er afgørende, at der er så lidt papirarbejde som muligt, og at der bliver tale om et simpelt system, da virksomhederne ellers vil miste interessen for at indgå i samarbejdet. Nogle foreslår, at arbejdsgiverne skal kunne slå opgaverne op på en portal, så det bliver nemt og hurtigt at få kontakt til de udsatte medarbejdere.

De fleste af virksomhederne har fleksjobansatte, hvor de har haft mulighed for at se medarbejderne an i en virksomhedspraktik eller afklaringsforløb inden ansættelse, og det bekymrer derfor, at der her er tale om en tungere gruppe, som man vil skulle hyre uden et forhåndskendskab eller oplæring.

En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

"Det nytter ikke noget blot at sætte personen i gang og så regne med, at de er selvkørende."

Virksomhederne forventer således, at der vil være behov for støtte og optræning for, at ansættelsen kommer til at fungere.

En virksomhed beretter om deres erfaringer med at få medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet sluset ind i job. Ofte kommer borgeren i ulønnet praktik i en måned og overgår herefter til tre til seks måneders løntilskud. Herefter kan der blive tale om en ordinær ansættelse, hvis arbejdsevnen taler for det. Ofte vil det dog stadig koste virksomheden ressourcer, da der fortsat vil være en del støtte og optræning for, at jobbet fungerer. Derfor vil alternativet i stedet være et fleksjob, men alt for ofte bliver der her tale om en alt for langsommelig og besværlig procedure.

4.3.2 Rammer og jobs

De fleste af virksomhederne udtrykker skepsis over for at kunne rumme målgruppen af de mest udsatte, men særligt én enkelt virksomhed gav udtryk for åbenhed for at inddrage socialt udsatte fx i tidsbegrænsede, klart afgrænsede opgaver i produktionen:

"I vores firma kunne jeg godt forestille mig, at vi havde to stillinger á fem timer hver dag, hvor opgaverne kunne varetages af socialt udsatte. Vi kan sagtens afgrænse opgaver, som alle kan udføre, og timerne kunne fordeles på tre til fem borgere med socialt frikort," virksomhedsrepræsentant.

Men for at det skal være en mulighed, skal det orkestreres af kommunen. Virksomheden har ikke ressourcerne til at koordinere, hvem der kommer hvornår, så de kan sikre, at opgaven bliver løst.

Virksomheden tænker, at der vil blive tale om en medarbejdergruppe, som skal håndteres på en lidt anden måde end de øvrige, men at der også kan være en motivation til de afgrænsede opgaver med efterfølgende lønafregning:

"Den udsatte medarbejder er naturligvis lidt 'flyvende' og har brug for afgrænsede opgaver. (...). Borgeren vil måske være motiveret, fordi vedkommende er løbet tør for penge - og her og nu kan komme i gang med det samme - og få udbetalt sin løn med det samme - det kunne godt fungere. Formodentlig er en del af de her borgere meget impulsstyrede - og nogle vil være væk igen, så snart de har fået lønnen, og så dukker de måske op igen, når lommen igen er tom."

Lønniveauet bliver også problematiseret af nogle af virksomhederne. Som én virksomhedsrepræsentant formulerer det:

"Som udgangspunkt bør den udsatte have samme timeløn som andre ansatte, men virksomheden kan ikke betale det samme - så der burde være et offentligt tilskud med. Der vil jo altid være en medarbejder fra virksomheden, der skal anvise og sætte i gang, og det betyder jo, at den medarbejders effektivitet falder," virksomhedsrepræsentant.

Hvis der skal findes opgaver til socialt udsatte, vil der, efter virksomhedernes mening, blive tale om enkeltstående opgaver - fx sorteringsopgaver, læsseopgaver eller rengøring på lager uden alt for skarpe tidsfrister.

Som eksempel på den type af opgaver kan nævnes, at en dagligvarebutik i en kort periode havde et forsøgsprojekt kørende, hvor Hus Forbi screenede relevante kandidater, som skulle rengøre flaskeautomater. Tankegangen var, at maskinerne kunne rengøres på alle tider af døgnet alle ugens dage med en fleksibel deadline.

Forsøget kørte fint i nogle få måneder, hvorefter de tre kandidater desværre holdt op med at komme. Da der ikke blev screenet nye kandidater, ophørte forsøget herefter. Læringen fra projektet var umiddelbart, at det er vigtigt at have en tydelig tovholder og at lave løbende opfølgning, da der ellers er for stor risiko for, at det løber ud i sandet.

4.3.3 Muligheder og barrierer

Nogle virksomheder har erfaringer, som viser, at der kan være en række småopgaver, som kan udføres af løst tilknyttet personale, hvis man bryder de større fagspecifikke opgaver ned i mindre og mere specifikke opgaver. Enkelte af de interviewede virksomheder har givet udtryk for, at de ville være i stand til at finde opgaver af sådan en art.

En virksomhed, der ansætter personer med forskellige former for funktionsnedsættelser i fleksjobs, giver udtryk for, at de i den daglige drift er meget bevidste om, at det er helt afgørende at sørge for klart definerede opgaver. Der skal være tæt opfølgning på arbejdsopgaverne og den generelle trivsel på arbejdspladsen. Opfølgningen kan både fungere ansigt til ansigt, men også via telefonsamtale eller sms. Når der tages højde for disse forhold, kan der godt opnås gode resultater.

Desuden viser samme virksomheds erfaringer, at der kan opnås positive effekter ved at sætte flere personer sammen i et team, hvor der tages højde for eventuelle styrker og svagheder. Teamarbejde med den rette støtte medvirker således til en god holdånd blandt medarbejderne.

Samlet set har de fleste af virksomhederne ytret skepsis over for, om målgruppen for det sociale frikort vil være en attraktiv arbejdskraft. De udtrykker således bekymring for, om der er tale om en medarbejdergruppe, som virksomhederne kan regne med rent arbejdsmæssigt, om arbejdsvevnen simpelthen vil være for svingende; om vedkommende i det hele taget møder op, når man har en opgave.

"Jeg vil gerne være socialt ansvarlig, men jeg har også en virksomhed, der skal drives," virksomhedsejer.

Flere af virksomhederne anvender fleksjobansatte i den daglige drift, men selv om dagsformen og ydeevnen for disse ansatte også kan være vekslende, er det erfaringen, at de er loyale og møder op. Det er således nogenlunde muligt at estimere, hvilken arbejdskraft virksomheden reelt har til rådighed, hvilket vil være vanskeligt ift. målgruppen for socialt frikort.

Nogle af virksomhederne, der har ansatte i fleksjob, er gået væk fra at ansætte dem, der kun kan magte få timer om ugen (fx 2 x 3 timer). De vurderer, at der er for meget besvær forbundet med de små job.

"Det er for svært at få produktion af en eller anden art op at stå - arbejdet er for stort for at få noget ud af det," virksomhedsrepræsentant.

Virksomhederne giver udtryk for, at der formentlig skal være tale om nogle virksomheder med stort fokus på værdibaserede mål for, at det kan lykkes.

"Som det sociale frikort er konstrueret, så henvender det sig nok kun til virksomheder med værdibaserede mål, og hvor lederne er tæt på produktionen og sine medarbejdere – altså ren idealisme, hvor gevinsten mest af alt er på CSR-regnskabet," virksomhedsrepræsentant.

Flere af de interviewede virksomheder nævner muligheden for, at en flok af særligt sociale virksomheder går samme om at lave en opgavebank som udgangspunkt for opgaver til målgruppen. Men det vil formodentlig kun ske, hvis der fra kommunens side bruges ressourcer på at få sådan en konstruktion op at stå.

4.3.4 Socialøkonomiske virksomheder som en del af løsningen?

Flere af de ordinære virksomheder peger på, at de socialøkonomiske virksomheder måske ville være garant for den nødvendige rummelighed og fleksibilitet. Hertil svarer de socialøkonomiske virksomheder dog nærmest samstemmende med de øvrige virksomheder, at der stadig er en forretning, der skal køre rundt. Endvidere har de socialøkonomiske virksomheder ofte tilknyttet en række frivillige, som i praksis vil udføre den slags småopgaver, der ellers kunne være oplagte opgaver i relation til det sociale frikort. Som en leder af en socialøkonomisk virksomhed udtrykker det:

"(...) jeg har så mange fleksible og motiverede frivillige, så det er noget lettere at spørge en frivillig, om han ikke lige vil gribe en kost."

Endelig peger de socialøkonomiske virksomheder på, at de under normale omstændigheder ikke umiddelbart har frie midler til at aflønne socialt udsatte i afgrænsede opgaver, småjobs eller i en tjans som daglejer.

4.3.5 Opsummering – virksomhederne

Den forventede svingende ydeevne fra målgruppen bekymrer virksomhederne (både ordinære og socialøkonomiske), da det er svært kompatibelt med en stabil produktion og daglige deadlines.

Virksomhederne forventer, målgruppen taget i betragtning, at der vil skulle afsættes tid og ressourcer til oplæring og opfølgning. Der udtrykkes desuden bekymring for, at dette ikke lader til at være en del af rammen for ordningen.

Virksomhederne giver udtryk for, at det er vigtigt med et simpelt og ubureaukratisk system for at få udsatte og småjobs/opgaver til at mødes – med så lidt papirarbejde som overhovedet muligt.

Hvis det skal lykkes at få virksomhederne med, er der således brug for en kommunal indsats, der iværksætter en proces, som kan fungere, uden at virksomhederne skal bruge yderligere ressourcer på det.

Bilag 1- Kilder

Oversigt over screenet litteratur:

Erfaringsopsamling om dag-til-dag jobformidling, Notat Cabi, 2013

Forsøg med lempeligere fradrag og dag-til-dag jobformidling, Notat Cabi, 2013

Best Practice Udsatteidræt, Idrætsorganisationen Dansk Værestedidræt, 2011

Vi sk(r)aber værdi sammen – 381 socialt udsatte mennesker i arbejde og uddannelse, Evaluering af KFUM's Sociale Arbejdes Beskæftigelsesprojekt Indsats i Udkanten, Samskabelse og Analyze, 2014.

Arbejdskonsulenter på væresteder 2009-2013 – Afsluttende rapport, Social- og Beskæftigelsesforvaltningen, Aarhus Kommune, 2013

Fælles Facility – Det kooperative vikarnetværk, ansøgning til Pulje for udbredelse af virksomheders sociale ansvar (STAR), Kooperationen, 2018

Hus Forbi – en undersøgelse af koncept og sælgere, CASA, 2008

Hyr en hjemløs – Aktive hjemløse, Projekt under Velfærdsministeriet, Udgivelse af Sølyst, Horsens Kommune, 2010

Brug for alle – kvalitativ evaluering, projekt STAR, Rambøll 2014

Årsrapport, Kofoeds Skole, 2017

Årsrapport 2015 for udsatteområdet, Landsforeningen af væresteder, 2016

Evaluering af forsøg med mulighed for arbejdsmarkedserfaring for udsatte grupper (dag-til-dag projektet), Mploy, 2017

Potentialeberegning af beskæftigelse for udsatte ledige, KORA, 2015

Når udsatte borgere møder velfærdssystemet, VIVE, 2018

Aarhus Kommunes Handlingsplan for Klostertorvsområdet, Klostertorvet i Aarhus – Kontekstanalyse, 2016-2017, Kenneth Balfelt Team, 2017

Socialøkonomiske virksomheder og rimelighedskravet – Vedr. udfordringer og potentialet ift. rimelighedskravet for registrerede socialøkonomiske virksomheder, Dialogforum for samfundsansvar og vækst, 2017

Holdninger til socialt udsatte, Epinion for Rådet for Socialt Udsatte, marts 2018

Husk det store billede, Rådet for Socialt Udsatte, 2017

Årsrapport, Rådet for Socialt Udsatte, 2018

Holdninger til socialt udsatte, Epinion for Rådet for Socialt Udsatte, 2018

Høring over udkast til forslag til lov om forsøg med socialt frikort, Rådet for Socialt Udsatte, 19. januar 2018

Høring over Lov om forsøg med socialt frikort, De hjemløses landsorganisation SAND, 18. januar 2018

Oversigt over væsentligste screenede websider:

- www.Husforbi.dk
- www.sand.dk
- www.udsatte.dk
- www.vaeresteder.dk
- www.gadensstemmer.dk
- www.kofoedsskole.dk
- <https://www.blaakors.dk/>
- <https://udenfor.dk/>
- www.smaajobmedmening.dk
- www.maendeneshjem.dk

Oversigt over interviewede:

Fagprofessionelle:

- Rekrutteringskonsulent Thomas Hyldgaard Nielsen, Små jobs med mening, Aalborg
- Afdelingsleder Lea Ringstrøm, Kirkens Korshær, Aalborg
- Afdelingsleder Ove Abildgaard, Værestedet Aarhus
- Forstander Ebbe Larsen, Møltrup Optagelseshjem
- Udviklingskonsulent Jean-Pierre Morel, Sociale Forhold og Beskæftigelse, Aarhus Kommune
- Tidligere projektleder for *Hyr en hjemløs*, Thomas Søndberg, Horsens Kommune
- Social vicevært Morten Østergaard Thomsen, Kloster Torv, Aarhus Kommune
- Sekretær for Udsatterådet i Herning René Frahm Jørgensen, leder af Psykiatri, misbrug og udsatte, Herning Kommune
- Faggruppen af medarbejdere på hjemløseområdet, Dansk Socialrådgiverforening

Virksomhedsrepræsentanter:

- Direktør Carsten Moberg, Logistikkompagniet
- Direktør Anne-Mette Olesen, Borups Pakkeri
- Direktør Steffen Max Høgh, 3R Kontor
- Salgsdirektør Jens Romundstad, Fakta
- Direktør Lars Lindstrøm, Lindstrøm Lager
- Direktør Nicolaj Vraa Jochumsen, Gadens Stemmer
- Leder Lene Kiel Jensen, Bistad (Socialøkonomisk virksomhed)
- Driftschef Jesper Kinnerup, Fødevarebanken (Socialøkonomisk virksomhed)
- Forstander Ebbe Larsen, Møltrup Optagelseshjem (Socialøkonomiske virksomheder)

Oversigt over fokusgruppeinterviews

Der har været afholdt fire fokusgruppeinterviews med deltagelse af i alt 27 socialt udsatte på følgende lokaliteter:

- Borgercaféen Haderslev (d. 4/10-18)
- Værestedet Jægergårdsgade, Aarhus (d. 9/10-18)
- Kirkens Korshær, Odense (d. 25/10-18)
- Hus forbi, Vanløse (d. 30/10-18)

Følgegruppe

Der har været nedsat en følgegruppe, som er kommet med input til undersøgelsen, men som dog ikke kan tages til indtægt for undersøgelsens anbefalinger. Medlemmer af følgegruppen har været:

- Maria Berkowitz Wichmann, kontorchef i Børne- og Socialministeriet
- Jon Krog, Branchedirektør, Selveje Danmark
- Christian Sølyst, konsulent i LO
- Susanne Westhausen, direktør i Kooperationen
- Marie-Louise Lindeløv, chefkonsulent i Dansk Industri
- Ellen Sveistrup Dahl, specialkonsulent i KL
- Kasper Ankersø, SAND – De Hjemløses Landsorganisation
- René Kusier, fuldmægtig, Erhvervsstyrelsen